Balancing
Work and Family
Responsibilities

Discussion Paper

A Joint Change Agent Project of

The Ontario Women's Directorate

and

The United Food and Commercial Workers Union

UFCW CANADA

Ontario
Women's
Directorate

Direction générale
de la condition
féminine de l'Ontario

Printed On Recycled Paper
Imprimé Sur Du Papier Recyclé

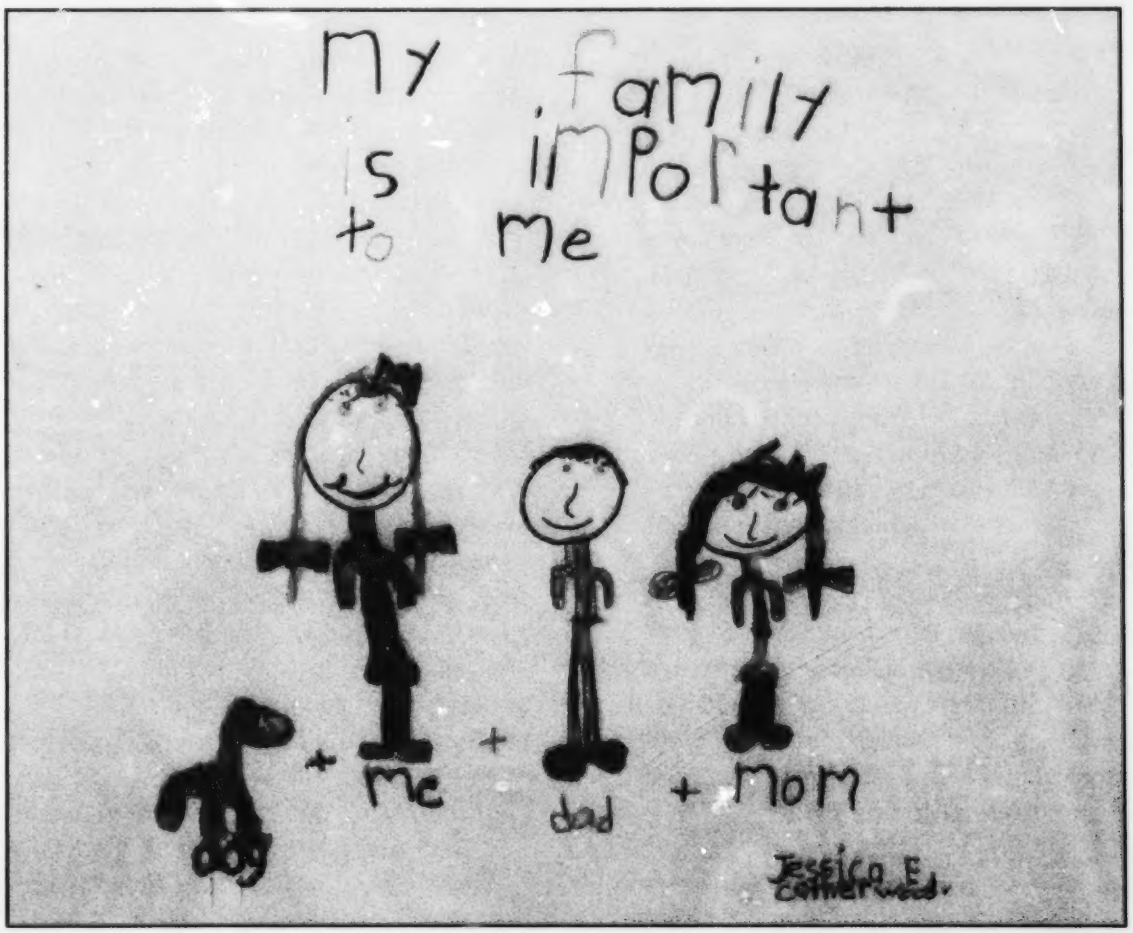
93-00299/

Introduction

Canadians are living in difficult times. Today we are all facing more changes and more pressures than ever before. This is having a real impact at work and at home.

UFCW Canada and the Ontario Women's Directorate believe that balancing work and family responsibilities is an important matter. In the coming years it will become one of the most important issues for workers and their unions, for employers, and for governments.

The time has come for there to be a greater recognition of the problems involved in balancing work and family responsibilities. Canadians need to think more about key issues such as childcare, caring for elderly or disabled workers, family-related leave, variable work arrangements, and the problems injured workers face in relation to their family lives. We need to have more — and effective — dialogue involving workers, unions,



employers, and governments, about how we can deal with these issues in the best way possible.

This discussion paper is the result of a joint **Change Agent** partnership effort of the United Food and Commercial Workers Union (UFCW Canada) and the Ontario Women's Directorate. In this paper we have laid out many of the important issues in relation to work and family. We have put forward some ideas and some options that need to be discussed.

The Directorate and UFCW Canada encourage Canadians across the province and throughout Canada to read this paper, think about the points it raises, and discuss the issues, as well as possible solutions. We hope that this effort will lead to a broad and effective dialogue, and to new and positive initiatives which address this important issue.

We would be pleased to hear from readers their response to the paper and the issues with which it deals.

Clifford Evans
Director
UFCW Canada

Shirley Hoy
Assistant Deputy Minister
Ontario Women's Directorate

Taking Care of Our Families

Family life is becoming more of a priority to Canadians in the 1990s. Perhaps it is partly a reaction to the "run-run-run" pace of our lives. If only we had more time to spend with our loved ones!

Unions recognize the value of our members' families. We see the union as a family, and we even call one another "brother" and "sister". Within our union movement, we have fought to maintain a common pause day so families can enjoy at least one day of the week together.

Some people think that if our society really valued the family, social priorities would be different. Parents wouldn't have to shoulder the whole burden of caring for children. A system of public childcare would provide a safe and stimulating environment for children while parents work. Employers would be required to show flexibility when workers need time off to provide care for children, elderly relatives, or disabled family members. Social programmes would reduce the numbers of Canadian children, working people and older adults living in poverty, and address the issue of employment for people with disabilities. There would be more affordable housing.

Governments in other countries — notably Europe — have taken on these challenges, and have put programmes in place to ease the terrible stress on family members in a changing society. But Canada is behind the times.

How Does Our Union Fit In?

Today Unions face new challenges at the bargaining table. Our members — women and men — tell us that they are finding it stressful to try to balance work, home, and union responsibilities.

We need new strategies to encourage employers to cooperate with workers and their unions. Good workplace policies help create a productive, stable work environment in which our members' responsibilities at home can be recognized and accommodated.

What's a Family?

Gone are the days of the stay-at-home wife and mother as the norm for Canadian women. In most two-parent families in Canada, both partners are employed outside the home, even when their children are under three years of age. Today only one in six families fits the pattern of a husband with a paid job and a wife at home. That's a big change from 1961, when only one in five families had more than one wage earner!

Blended families, same-sex partners, shared custody arrangements, single parents, common-law relationships — all these have altered the definition of a "family". In our nation of immigrants, those you consider your family may depend on your cultural background. In many cultures grandparents, in-laws, and cousins are just as much a part of the

family as husbands, wives, and children. Social acceptance of non-traditional home groupings has also changed the definition of "family".

Today's family might be made up of:

- two parents with children;
- a woman (or, less often, a man) alone with children;
- two adults with children from one or two marriages;
- parents in a common-law relationship;
- adults with elderly dependents or family members with disabilities;
- children whose parents live in separate residences;
- children who live in one home for part of the year and in another for the remainder of the year;
- same-sex partners living with or without children;
- opposite-sex partners with no children;
- two or three generations of family members, or members of an extended family, living together.

No matter how we define our family, there are always lots of responsibilities to be taken care of, and a number of issues to be addressed. For example, with the exception of five unpaid days in Québec, there are no laws anywhere in Canada that give employees the right to take time off to attend to family members, except in the case of birth and adoption.

In most workplaces, the decision to grant an employee time off to take a sick child to the doctor, help a parent after an injury, or care for a sick spouse, is up to the supervisor. Many workers don't want to take the risk of asking — they use their own sick days instead.

Differing notions of "family" could mean different interpretations of entitlement to bereavement leave, sick leave, family health benefits and pensions.

What Should We Do Here In Canada?

Unions have a critical leadership role to play in developing pro-family policies. The labour movement historically has been a prime force in winning improvements for working men and women, and Canadian society counts on unions to be advocates of social programmes.

Change is needed in several areas affecting the family. The basic ones are:

Childcare; maternity/paternity leave; family leave; eldercare; reduced work week; variable work-schedule options; easing the problems of injured workers; coping with stress; protecting our programmes; and awareness of changing family roles.

Is This a Women's Issue or a Workplace Issue?

All parents and all workers have responsibility for their families.

In this time of change, everyone needs to cooperate to work out good arrangements — workers and their unions, employers, and lawmakers. **Dealing with family responsibilities is everybody's issue**.

Today in Canada, women — whether they work outside the home or not — still do the lion's share of family care. From staying home with infants or sick children to cooking and cleaning, and often looking after elderly relatives, women average three hours of unpaid work per day, while men, on average, put in one hour.

In the "old days", the full-time presence of most women in the home allowed workers to draw a clearer line separating family from work. While on the job, husbands could devote all their time and energy to their work, secure that their families were being cared for by their wives.

Things have changed a lot. In many families today, if both partners didn't work, they would be living in poverty. By economic necessity and personal preference, more women are combining a family with a career.

Many men are interested in spending more time with their families, and take an active part in running the home. They don't want to miss out on their kids' growing up like some of their own fathers did. They prefer a more balanced sharing of responsibilities. Some public opinion surveys have shown that nearly a third of men had turned down a job, promotion or transfer, because it would mean less family time.

However, not all families have changed.

In families in which traditions have not been challenged, women end up doing double duty when the workday ends — even when men and women work the same number of hours outside the home. This results in increased tensions in families.

When women carry this extra burden, it makes it even harder to participate equally in the paid workforce. Family responsibilities become one more barrier to career opportunities. As well, they may often limit a woman's union involvement, making it hard to attend meetings, participate in educational courses, and run for office.

Looking at the issues

In the sections that follow, a number of family issues are outlined. Some options for action are listed although not all of them are being proposed or endorsed by UFCW Canada. They need to be discussed carefully, to see if they are feasible and whether they actually improve the quality of family life.

We believe it is important to present a range of options and promote informed discussion on issues and possible solutions.

Childcare

A majority of Canadians support increased public spending on childcare. However, despite the federal government's promises for a national Child Care Act, our country still leaves the problem to families. It takes a lot of effort for parents to find qualified caregivers and piece together schedules and transportation. Caregivers are still a terribly underpaid, and mostly female, workforce. Actually, it is these workers who "subsidize" the system of childcare — through poor wages.

Many European nations provide public childcare for working families. The centres are staffed by trained care providers and are located in the neighbourhoods in which the families live. Canada, like Britain, has inadequate programmes for childcare.

All too often, childcare is seen as a service "for women" to allow them to participate in the workforce. Society still expects women to take primary responsibility for raising children as well as domestic duties. But these arrangements and responsibilities affect the whole family.

For Canadian families with very young children, finding adequate care while parents work is a big problem. There are not enough licensed daycare spaces, especially for children under two years of age. Waiting lists are very long, and subsidies hard to get. The hours childcare is available may not match the parents' working hours, especially if their hours are irregular or involve shift work. Parents often wind up paying for childcare on days when they don't use the service because of unforeseen schedule changes.

When children or their caregivers are sick, parents must often scramble to make alternate arrangements, and if children are in unlicensed or informal care, the parents must hope their children are not parked in front of a television set all day with a bag of chips.

Different families prefer different arrangements. It is important that families have a choice of settings. These can include the following:

- Children can be cared for in groups, at the worksite of one of the parents, or at centres in the community. Although some employers like the idea of on-site centres, some workers fear that it ties them to a single workplace, that worksites are unhealthy places for children, or that the children shouldn't have to be away from their own communities.
- Childcare may also be provided by a relative or other qualified person in

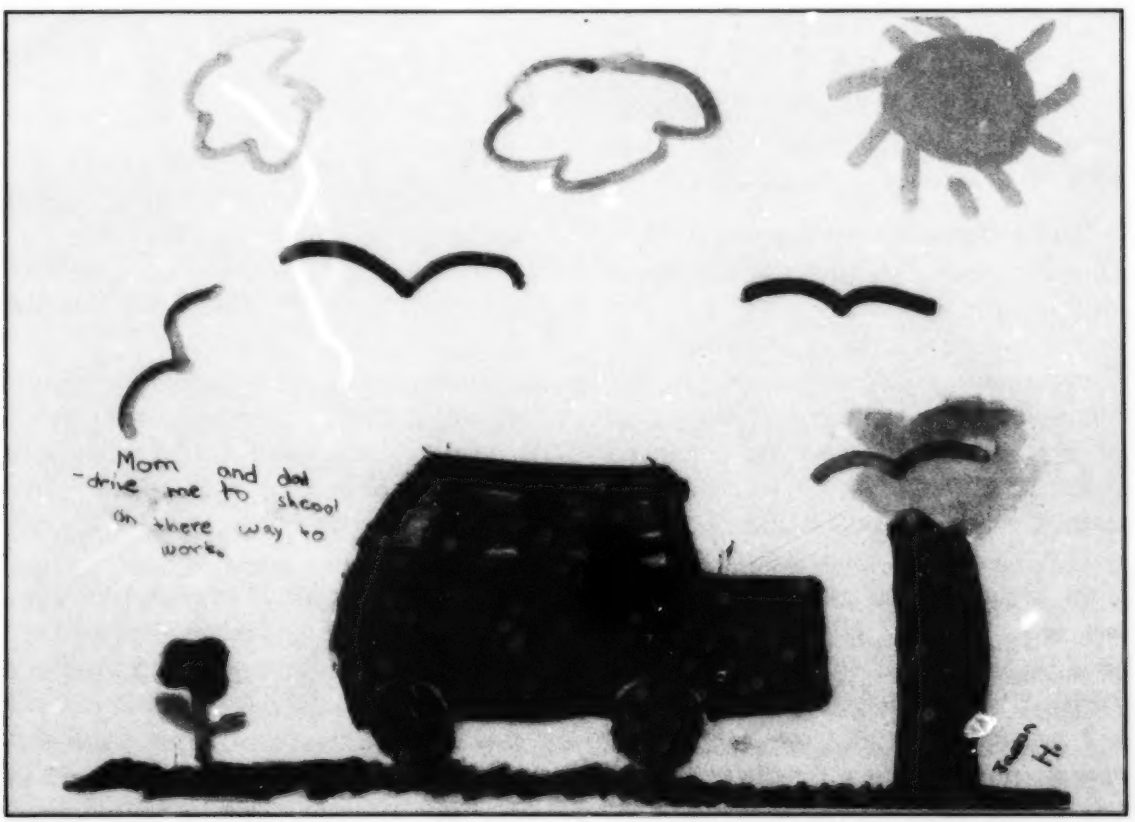
the parents' home, or in the home of the caregiver.

There are other options to consider. For example:

- childcare as a publicly-operated service, with operating grants to centres;
- subsidies for individual parents;
- tax credits for parents;
- reimbursement to parents for out-of-pocket costs;
- collectively-bargained contributions by employers toward childcare expenses;
- employer-supported childcare;
- emergency childcare services;
- centres set up by unions;
- information and referral services to help link parents with appropriate care arrangements.

Unions may have an important role in planning and operating childcare facilities and services, and often are represented on committees working to find a model that works.

Proponents of improved childcare services recognize the need to provide decent wages and adequate training for care providers. This will reduce turnover, and encourage more highly-qualified workers to enter and remain in the field. Unions believe there is no place for profit-making in the care of children,



seniors, or sick people. That's why a funded, non-profit system of care is so important.

Maternity and Parental Leave

There have been gradual improvements in laws guaranteeing parents the right to absence from the workplace to care for newborn and newly-adopted children. A number of provinces have amended their laws, and changes to the Unemployment Insurance Act give financial support to fathers for the first time.

Nonetheless, for many workers who want to spend more time at home with their new babies, there is still no guarantee that the leave will be paid, or that the same job will be there when the worker returns. Salary top-ups, accumulation of service credits, and the duration of a parent's allowable absence all vary from one jurisdiction in Canada to another, and also from one Collective Agreement to another.

Québec has the most permissive guaranteed parental leave provision: 34 weeks (without pay) for each parent of a newborn or adopted child of pre-school age. Ontario recently amended its Employment Standards Act to reduce the period of time a woman must be employed before becoming eligible for maternity benefits. Now the qualification period is only 13 weeks of employment, slashed from 1 year and 11 months. Some provinces have no qualifying period at all, such as Québec, New Brunswick, and British Columbia, while other provinces still require one year of service. Of course, requiring any qualifying period may be a form of discrimination.

Unions can negotiate provisions that are better than the legal minimum entitlement. The following are some points to keep in mind when bargaining maternity/parental leave provisions:

- Leave periods should be flexible;
- Access to leave should be a right, not something left to the discretion of supervisors;
- Newly-placed children of any age also need a lot of attention from adoptive parents. Many placement centres require at least one parent to be home with the child for a period of time.

Leave For Family Responsibilities

When family members of any age get sick or injured, a worker may need time off.

Leave may also be needed to take children or other family members to medical appointments, to attend school meetings, or to help home-bound or disabled relatives.

Sometimes workers may need time off to make special childcare arrangements — for instance, if the regular caregiver is sick — or to pick up or drop off children in shared custody situations.

A worker may only need to take half a day off to take a family member to the doctor. With a leave provision in place, the worker won't have to claim a "sick day" and so time away from work may even be reduced. Employees should be treated as adults when their judgment

tells them they need to be away from the job. Québec is the only province with statutory leave for parents to attend to children's health or educational needs — five unpaid days per year, which may be taken as partial days.

In the federal public service, the Public Service Alliance of Canada has won the right for up to five paid days of family leave annually.

In Sweden, working parents can take up to 90 paid days a year to attend to family illnesses, including their own. Some U.S. companies sponsor programmes for the care of sick children, providing a place to which workers can bring their sick kids. Others reimburse a portion of childcare costs.

There is a lot of work left to do, both in terms of legislation and collective bargaining, to provide adequate leaves for workers to attend to the care of their partners and family members of all ages.

Caring For Elderly or Disabled Relatives

In many households, families care for elderly parents or grandparents or for relatives with disabilities, and not just for children.

Right now, two out of five adults over age 30 provide some kind of care for elderly relatives. Unfortunately, most of the responsibility currently falls on women's shoulders.

Because we have an aging population in Canada, more families will soon be trying to cope with the extra responsibilities of caring for elderly and disabled relatives and friends. The "greying" of our population may add strain to our already underfunded social programmes, and governments have not been effective in handling these changes. Eldercare is becoming a top issue in many unions and communities.

Older people are very vulnerable when they become dependent. Our elders are living longer, and sometimes become frail. Many families do as much as they can to assist their older relatives to live dignified lives with as much independence as possible. However, sometimes caring for elders becomes a heavy burden for family members, both financially and in terms of time and energy.

This stress may come out in ugly ways. Physical and emotional abuse of elders by family members is a hidden crime which is more widespread than people like to think. Disabled people face similar risks at the hands of those who care for them.

People with disabilities are often stuck at home because for them there are no jobs, too few training opportunities, and inadequate housing options. These family members begin to feel useless and burdensome, and that there is no place to go.

When older relatives can no longer care for themselves, or live too far from their relatives, they may move in with their children. In other cases they live in semi-supervised retirement communities or in homes for the aged.

Dropping out of the workforce to care

for an ailing or frail parent is not a reasonable option for many workers, although many women feel pressured to do so. There are many other options for older adult care. Information and referral services are needed to help connect family members to providers. Some local unions have negotiated extra health benefits or employer contributions toward the enormous cost of caring for relatives outside the nuclear family. This is an area that is just beginning to draw attention, but may be a key issue for working men and women in the years to come.

Reduced Workweek with Full Pay

For more than a decade, the labour movement has been advocating a reduction in the hours of the normal workweek with no loss of compensation. Over the years, workers have struggled and won shorter workweeks — from 60 hours a week before 1930 to 40, 35 or even 32 hours a week, with full benefits. Consider the value of a reduced workweek on family life: more time for parents to attend to the development of their children, less rushing to squeeze household chores into a single afternoon, and more time for families to enjoy leisure activities together — these are some of the possible advantages. Isn't it time workers benefitted from advanced technology and increased productivity?

Variable Work Arrangements

When a worker wants or needs to spend more time at home, or when two parents need to plan split "coverage" of home duties, one option is to arrange work schedules that fit in with home needs. While some workers favour negotiating such arrangements, others worry about the risk of employers taking advantage of them. What begins as a voluntary flexible schedule requested by a worker may turn out to be a precedent the employer uses to pressure other employees to work the new shifts, surrender full-time positions, or give in to other part-time or odd-hours arrangements.

When considering variable work schedule options, unions should keep in mind the long-term outcome and the effects on the quality of life of bargaining unit members. Some unions have experimented with such voluntary options as: (a) flextime, with set core hours and variable starting and quitting times; (b) job sharing (two people sharing a workload and dividing a full-time schedule between them, with full benefits for each); (c) compressed workweeks at full pay (including four-day workweeks, weekend-only schedules, twelve-hour shifts); and (d) part-time work (specified periods of part-time work, with prorated benefits, which revert to full-time postings when the incumbents leave the positions).

Easing the Problems of Injured Workers in Family Life

Sometimes workers are limited in their ability to carry out their family responsibilities due to injury. If a parent can't peel the carrots or throw a ball around with the kids, it makes the pain of injuries suffered on the job much worse. Much of the burden of household chores can fall to children, making the disabled parent feel more guilty and inadequate.

Whether the worker is able to return to the job or not, an injury may still result in problems at home. For example, repetitive strain injury to the hand or wrist, which is increasingly common among cashiers, meatcutters, and clerical workers, can affect a worker's ability to pick up a child, drive a car, or prepare dinner. We need to be more aware of this when we negotiate benefit provisions into Collective Agreements. Coverage for the cost of homecare aides, for example, could ease the burden on families caused by an injured worker's limitations.

Coping With Stress

The stepped-up pace of life may cause problems that show up both at work and in family life. Changes at home, disruption of personal life, financial insecurity, and fear of layoff seem to mount up.

Stress which originates on the job is beginning to be treated as a compensable condition under workers' compensation. There have already been two test cases in Ontario, in which stress has been recognized as a legitimate work-related disability. When work-related stress is added to the stresses of daily living, a few may respond to the seemingly-endless pressure by turning to alcohol or drugs, or find themselves becoming aggressive or violent at home.

We are seeing a spiral of abuse, in which distressed people take their aggression out on those who have less power to fight back. Men who feel powerless and aren't able to share their worries are prime candidates for extreme reactions, including violence. Counselling and referral services are urgently needed to provide support, and to help keep individuals and families from breaking down.

Union counselling programmes may provide referral to such services. Unions and central labour bodies train members to become counsellors in Member Assistance Programmes, and may also offer courses to the membership on dealing with stress. To be effective, a seminar on stress must help participants identify the social and individual sources and causes of stress and also suggest ways to deal with problems. Joint union and management programmes can be very effective. In some programmes which employers offer, the focus is only on how to cope with stressful situations and not on the causes.

Workers need to be treated with dignity when they come to an Employee Assistance Programme for help, and keeping confidentiality is essential. However, not all employer-run Employee Assistance Programmes, which offer short-term counselling and referral, guarantee that attendance at programmes will not be used against the worker at a later date.

When workplace demands cut into family time, children, too, can suffer. Youngsters in informal childcare arrangements may not receive adequate supervision and activity planning. Parents who are under pressure, worried, and exhausted may find it difficult to attend to all the needs of their daughters and sons, and protect their well-being. What models will these children take into adulthood, when it comes time to start families of their own? Since our children

are the future of our country, perhaps we should consider investing in their care and upbringing as a society.

Protecting Our Programmes

At the same time that we are planning sensible policies for the future, we must defend the social programmes already in existence. There is much pressure to cut back on social programmes, especially in the area of health care. While the federal government tries to put the blame on the international economic situation, reductions in social spending have always been part of the conservative social policy agenda.

As we consider changes to our economy, we will have to fight to keep social programmes in place, as they are key elements of the Canadian way of life. One of the best ways to be sure these issues retain a high profile is to address them through the union.

Awareness of Changing Family Roles

Laws and policies allowing more flexibility and assistance in managing family responsibilities are an important start, but they are not the whole answer. Unless men and women are motivated to take full advantage of new arrangements, the result will not be equality, or improved quality of family life.

The changes in our economy, labour market, and society are leading to stresses within families. Unionists need to take an active role in promoting discussion about managing home and family responsibilities. Sometimes such discussions take place at union educational sessions, either in special courses, or as part of general programmes. Some unions have developed family education programmes to involve the union member's spouse and children in the life of the union. Many unions have women's committees and conferences at which members discuss strategies to achieve equality — both in the workplace and in society — and develop effective solutions to problems members face.

These are tough problems, and no one has all the answers, but by raising the issues in the union, we can work things out. Both men and women must be encouraged to re-examine their roles. Women need the support of their trade union brothers in the struggle for more equality in society, in the workplace, in the union, and in the family. When union leaders show support for shared family responsibilities by example, members get the message.

UFCW Canada: Taking on the Challenges

There are three basic ways our union can respond to the challenges of coping with family, work, and union responsibilities:

- Legislation
- Negotiation
- Education

Within the union, we should consider ways to make our own policies more "family-friendly." One possibility is to make provision for childcare or babysitting reimbursement for union courses and meetings. We might also consider family leave policies for union staff and officers, and flexible hours for staff.

On the political and legislative fronts, we need to set our priorities and then focus on programmes and policies that will help the family. It is important to participate in government consultations to ensure that our concerns are effectively placed before government. We must also participate in community and social coalitions pressing for reforms. At election time, we can ask candidates and the parties they represent to make their responses public on priority issues. We should join campaigns to lobby politicians on family issues organized by

labour councils or provincial federations of labour.

We need to determine our priorities for "**bargaining for the family**." Once the key issues are defined, we can negotiate improved family provisions into our Collective Agreements. Many provisions which benefit family life are low-cost. Others may appear expensive, such as the creation of family leave or referral and information services, but can result in greater worker satisfaction, reduced stress and lower absenteeism.

Putting family issues proposals on the table in collective bargaining could yield model language on contributions toward community childcare, anti-discrimination clauses to protect non-traditional family groupings, seniority provisions to prevent breaks in service for members temporarily out of the workforce to attend to family responsibilities, homecare for injured workers, prorating of benefits for part-time workers, and new benefits for extended-family members.

Another part of the union's initiative should be education. We can develop and promote programmes to raise awareness, increase participation in the union, and encourage discussion about family roles. "How-to" courses on bargaining for the family, union counselling courses, and seminars on dealing with stress are all programmes our union can work on.

Addressing work and family concerns is an issue for UFCW Canada, and indeed, for all Canadians. Today, men and women must work together to challenge the old ways of doing things and develop solutions that meet the conditions of today and tomorrow.

The union movement brings people together and provides a forum for this kind of effort. Individual women and men, unions, employers, voluntary organizations and all levels of government must become partners for change.

UFCW Canada has developed this discussion paper in order to help our union become an important catalyst for discussion on the issues of work and family responsibilities. We have already played a significant role in the fight against Sunday work and in favour of a common pause day, so that families can have at least one day in the week to spend together. The development of a national policy paper on work and family responsibilities will be a key contribution to the thinking of the entire Canadian labour movement in this country.

Acknowledgements

This discussion paper has been produced by the United Food and Commercial Workers International Union in partnership with the Ontario Women's Directorate. We wish to acknowlege the efforts of Daina Green, Labour Consultant, who was the primary author of the paper. We would also like to thank all those who have read this draft and/or contributed to its development, including Heather Rollo (Local 1977), Pearl MacKay (Local 1000A), Darlene Dziewit (Local 832), Louisette Hinton (Québec Provincial Council), Susan McMurray (Ontario Women's Directorate), and Suzanne Hodge, Sue Yates, Steve White, and Tim Catherwood (UFCW Canada).

Additional funding to support the production and distribution of this paper was provided by the Women's Bureau of Labour Canada.

This paper has been developed in order to encourage and promote greater awareness and discussion of the many issues related to balancing work and family responsibilities. This paper outlines a number of options or possible solutions to problems for the consideration of UFCW representatives and members and other interested parties in the labour movement, business community, and government.

We are anxious to secure feedback, comments and suggestions. Such views may be forwarded to UFCW Canada (c/o Work and Family Responsibilities Project), or the Ontario Women's Directorate, at the addresses listed below.

UFCW Canada
Suite 300
61 International Blvd.
Rexdale, Ontario
M9W 6K4

Ontario Women's Directorate
480 University Ave.
2nd Floor
Toronto, Ontario
M5G 1V2

Women's Bureau, Labour Canada

Established in 1954, the Women's Bureau is the oldest organization in the federal government devoted exclusively to the concerns of working women.

To promote and strengthen women's efforts to achieve equality in the workforce, the Bureau undertakes research on current and emerging workplace issues and contributes to federal policy initiatives to improve the situation of women in paid employment.

The Women's Bureau facilitates the exchange of information about the situation of women and equality issues by participating in national and international dialogue and by publishing documents on trends and issues regarding women in paid employment.

The Women's Bureau is especially committed to facilitating labour-management collaboration in addressing workplace issues of concern to women. Our current priorities include the development of strategies to balance work and family responsibilities.

In 1991, Labour Canada held joint labour-management seminars, *Balancing Work and Family Responsibilities*, in Toronto and Montréal. A similar event is planned for Vancouver early in 1992.

The following publications dealing with work and family issues are available from

The Women's Bureau Reference Centre
Labour Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
Telephone: (819) 997-1551

Work-Related Child Care in Canada (1990) examines innovations by employers to meet the needs of a changing workforce, focusing in particular on workplace child care facilities and measures to facilitate employees' access to other child care facilities and services.

Work Life and Personal Needs — the Job-Sharing Option (1990) is a practical guide for individuals considering job-sharing, one of the alternative work arrangements that can enable employees to reconcile their work and family responsibilities.

Leave for Employees with Family Responsibilities (1988) reviewed the socio-economic and demographic changes that have created an increasing demand for family responsibility leave and described existing provisions in Canada for leave for family-related reasons, for example, caring for a sick child or tending to the needs of family members who are elderly or have disabilities.

The Ontario Women's Directorate

The Directorate, as part of the provincial government, works towards achieving social, economic, and legal equality of women. We have been actively involved, for a number of years, in developing strategies to harmonize work and family responsibilities.

The policies and programs we promote are those which assist employees to better balance their work and family responsibilities while retaining well-paid and secure jobs.

You can find out more about workable policies and programmes by exploring our other work and family resources:

- *All In a Day's Work*, a video workshop kit developed in partnership with Xerox Canada Inc., and other organizations.
- A case study of a needs survey and initiative identification done as a Change Agent project with Camco Inc.
- A case study of work and family initiatives developed by Union Gas Ltd.
- *Work and Family: The Crucial Balance*, a book exploring issues and solutions.

The Directorate's Change Agent Program:

Our **Change Agent Program** encourages the development of innovative projects that support workplace equity. The Directorate gives advice and financial support to organizations which work in partnership with the Directorate to implement workplace equity programs. In return, the results of those projects — such as *Balancing Work and family Responsibilities: The United Food and Commercial Workers Union* — are shared with other organizations.

Equity work we have undertaken with other labour bodies includes:

- A video tape, in partnership with the Ontario Federation of Labour, to promote understanding and support for employment equity among trade unionists.
- A series of leadership courses to assist women to move into union leadership positions, with the United Steelworkers of America.
- A case study of the Canadian Auto Workers negotiating employment equity provisions in their Collective Agreement with General Motors.
- A short video tape featuring Stephen Lewis to promote women's equity in unions.
- A training project with the Canadian Union of Public Employees, Local 79.

If you want more information on the Change Agent Program, or wish to order a copy of our *Resources* booklet, please contact:

Consultative Services Branch
Ontario Women's Directorate
2nd Floor, 480 University Ave.
Toronto, Ontario
M5G 1V2
(416) 597-4571

L'équilibre
entre le travail et les
responsabilités familiales

Document de travail

Projet conjoint

de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario

et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses

unis de l'alimentation et du commerce

TUAC CANADA

Ontario Women's Directorate

Direction générale de la condition féminine de l'Ontario

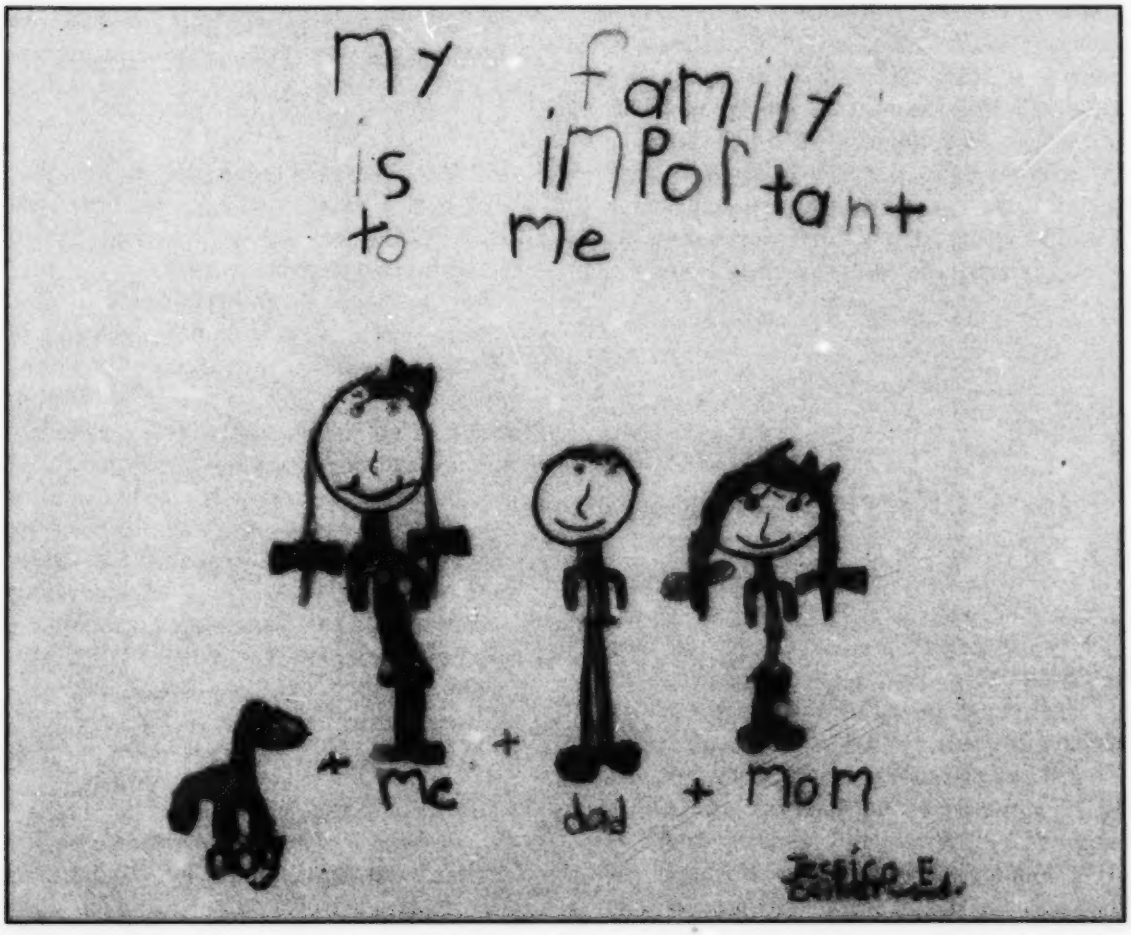
Printed On Recycled Paper
Imprimé Sur Du Papier Recyclé

Introduction

Les Canadiens et Canadiennes traversent une période difficile. Nous sommes tous aux prises avec des pressions et des changements plus nombreux que jamais auparavant. Cette situation influe sur directement sur notre travail et notre vie familiale.

TUAC Canada et la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario sont d'avis que l'équilibre entre le travail et les responsabilités familiales est un dossier d'actualité. Dans les années à venir, il deviendra l'un des plus importants — pour les travailleurs et travailleuses et leurs syndicats, pour les employeurs et pour les gouvernements.

Notre société moderne exige une plus grande reconnaissance des problèmes liés au juste équilibre entre le travail et les responsabilités familiales. Les Canadiens et Canadiennes doivent se préoccuper davantage de questions clés telles les garderies, le soin des personnes âgées ou les travailleuses et travailleurs invalides, les congés pour charges familiales, les arrangements de travail flexibles, et les problèmes familiaux touchant les travailleuses et travailleurs blessés. Il doit y avoir un dialogue efficace entre travailleurs, syndicats, employeurs et gouvernements sur la meilleure



façon possible de faire face à cette nouvelle réalité.

Le présent document de travail est le résultat d'un effort concerté dans le cadre du programme **Agents de changement** entre TUAC Canada et la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. Le document expose plusieurs aspects importants à l'égard du travail et de la vie familiale. Nous proposons quelques idées et options pour fins de discussion.

La Direction générale et TUAC Canada encouragent les Canadiens et Canadiennes à travers la province et partout au Canada à lire ce document, réfléchir sur les points soulevés, et discuter des problèmes ainsi que des solutions possibles. Nous espérons que cette initiative favorisera un dialogue multidimensionnel et donnera lieu à de nouvelles stratégies positives pour trouver un juste équilibre dans ce dossier touchant une foule de personnes.

Nous aimerions connaître l'opinion de ceux et celles qui ont lu le document quant aux ponts soulevés dans celui-ci.

Clifford Evans
Directeur canadien
TUAC Canada

Shirley Hoy
Sous-ministre adjointe
Direction générale de la condition féminine de l'Ontario

Pour mieux nous consacrer à nos familles

Pour un grand nombre de Canadiens et de Canadiennes, la vie de famille devient de plus en plus une priorité dans les années 90. Peut-être est-ce en partie en réaction à notre rythme de vie effréné, mais nous aspirons à consacrer plus de temps à ceux que nous aimons.

Les syndicats reconnaissent l'importance d'une vie familiale de qualité. Nous voyons un peu le syndicat comme une grande famille, et nous nous appelons entre nous confrères et consoeurs. Dans le cadre même du mouvement syndical, nous nous sommes battus pour conserver un jour de repos commun afin que les familles puissent passer au moins un jour par semaine ensemble.

Certain-es croient que si notre société attachait vraiment de l'importance à la famille, les priorités sur le plan social seraient différentes. Les parents n'auraient pas à assumer seuls la charge des enfants. Un réseau public de garderies procurerait aux enfants un environnement sécuritaire pendant que les parents sont au travail. Les employeurs seraient appelés à faire preuve de souplesse et de compréhension lorsque les travailleurs-euses doivent s'absenter afin de voir aux besoins des enfants ou des membres de leur famille qui sont âgés ou invalides. Les programmes sociaux feraient en sorte de réduire le nombre de Canadiens et Canadiennes — enfants, travailleurs-euses et personnes âgées — vivant dans la pauvreté et s'attaqueraient activement au problème de l'emploi pour les personnes handicapées. Le logement serait aussi rendu plus abordable.

Les gouvernements d'autres pays, notamment les pays européens, ont relevé semblables défis et ont mis en place des programmes axés sur la protection du noyau familial contre le stress inhérent à la vie moderne. En ces matières, le Canada accuse un retard important.

Quel est le rôle de notre syndicat?

Aujourd'hui, nous sommes appelés à relever de nouveaux défis à la table de négociation. Nos membres — femmes et hommes — nous affirment qu'ils s'épuisent à tenter de concilier travail, familles et activités syndicales.

Nous devons élaborer de nouvelles stratégies qui inciteront les employeurs à coopérer avec les travailleurs et travailleuses et leurs syndicats en vue d'améliorer leur sort à cet égard. La mise en pratique sur les lieux de travail de plans d'action efficaces crée un environnement de travail stable et productif où les responsabilités de chaque personne à la maison sont reconnues et acceptées.

Qu'est-ce qu'une famille?

Les jours de la femme au foyer comme norme sont bel et bien révolus. Au Canada, dans la plupart des familles à deux parents, les deux conjoint-es travaillent à l'extérieur du logis, même lorsqu'ils ont des enfants de moins de trois ans. De nos jours, une seule famille sur six répond au modèle traditionnel du mari qui gagne le pain à l'extérieur et de la femme qui reste à la maison. Il s'agit bien sûr d'un revirement complet depuis 1961, alors que seulement une famille sur cinq profitait de plus d'un salaire.

Familles recomposées, conjoint-es du même sexe, gardes partagées, parents seuls, conjoint-es de fait, toutes ces situations ont transformé la définition de ce qu'est une famille. De plus, dans notre société bâtie par l'immigration, la conception de la famille varie souvent selon les origines culturelles. Dans plusieurs cultures, les grands-parents, la belle-famille ou les cousin-es font autant partie de la famille que le mari, la femme et les enfants. Le fait que la société ait accepté ces groupements non-traditionnels dans un même foyer a aussi modifié la définition d'une "famille".

De nos jours, une "famille" peut être constituée :

- de deux parents avec des enfants;
- d'une femme seule avec des enfants (ou, plus rarement, un homme seul);
- de deux adultes avec des enfants provenant d'un ou de plusieurs mariages précédents;
- de parents engagés dans une relation de fait;
- d'adultes avec des personnes âgées à charge ou des membres de la famille souffrant d'infirmités;
- d'enfants dont les parents vivent dans des résidences séparées;
- d'enfants qui vivent avec un parent pendant une partie de l'année puis avec l'autre le reste de l'année;
- de partenaires du même sexe vivant avec ou sans enfant;
- de partenaires de sexes opposés sans enfant;
- de représentant-es de deux ou trois générations d'une même famille vivant ensemble, ou avec des membres d'une famille étendue.

Peu importe notre manière de concevoir la famille, il existera toujours une foule de charges à assumer et de questions à régler. À titre d'exemple, il n'existe aucune loi nulle part au Canada reconnaissant expressément le droit d'un-e employé-e de s'absenter (sauf au Québec où la loi prévoit cinq jours non rémunérés) pour s'occuper des besoins des membres de sa famille, à l'exception des naissances et des adoptions.

Dans la plupart des lieux de travail, la décision d'accorder un congé à un-e employé-e qui doit accompagner un enfant malade chez le médecin, aider un parent en convalescence suite à une blessure ou prendre soin d'un-e conjoint-e malade relève de l'employeur. Plusieurs travailleurs et travailleuses préféreront ne pas prendre le risque de demander un tel congé — ils utiliseront plutôt leurs propres congés de maladie.

Des conceptions différentes de la famille peuvent signifier des interprétations différentes du droit à des absences pour cause de deuil ou de maladie dans la famille, ou encore de l'admissibilité aux prestations d'assurance-médicale et de retraite.

Que devrions-nous faire?

Les syndicats ont un rôle de premier plan à jouer dans l'élaboration de politiques favorables à la famille. Historiquement, le mouvement syndical a toujours constitué une force incontournable pour l'amélioration des conditions des travailleurs et travailleuses et la société canadienne compte sur lui pour amener l'apparition de programmes sociaux plus adéquats.

Plusieurs domaines reliés à la famille devront être améliorés, dont:

La garde d'enfants; les congés de maternité et de paternité; les absences reliées aux charges familiales; le soin des personnes

âgées; la semaine de travail réduite; les horaires de travail variables; les travailleurs-euses accidenté-es et la vie familiale; le stress; la protection des programmes; et la sensibilisation à l'évolution des rôles familiaux.

Est-ce une question qui relève des employeurs ou des femmes?

Tous les parents et tous les travailleurs-euses sont responsables du bien-être de leur famille.

En ce temps de changements, travailleurs-euses et syndicats, employeurs et législateurs-trices, doivent tous mettre la main à la pâte afin de trouver de nouveaux arrangements. **Tout le monde est concerné par les questions qui touchent le bien-être des familles.**

Au Canada, les femmes, qu'elles travaillent ou non à l'extérieur, accomplissent encore de nos jours la majeure partie des tâches familiales. Qu'il s'agisse de rester à la maison avec les nouveaux-nés ou les enfants malades, de prendre soin de parents âgés ou de faire les repas et le ménage, les femmes effectuent en moyenne trois heures de travail non rémunéré par jour, alors que les hommes n'y passent qu'une heure.

Autrefois, la présence de la plupart des femmes à plein temps à la maison permettait aux travailleurs de tracer plus clairement la ligne de démarcation entre la famille et le travail. Lorsqu'il était à l'extérieur de la maison, l'homme pouvait librement consacrer son temps et ses énergies à son travail, sachant que son épouse prenait soin de la famille.

Mais les choses ont bien changé. Aujourd'hui, dans la grande majorité des cas, si l'un des conjoints restait longtemps sans travailler, la famille souffrirait de pauvreté. Par nécessité économique comme par préférence personnelle, un plus grand nombre de femmes choisissent de combiner famille et carrière.

Un grand nombre d'hommes désirent passer plus de temps avec leur famille, et prendre une part active aux tâches ménagères. Ils ne veulent pas manquer le plaisir de voir grandir leurs enfants, comme bien souvent leur père l'a fait avant eux. Ils préfèrent un partage plus équilibré des responsabilités. Différents sondages ont montré que près du tiers des hommes ont déjà refusé un emploi, une promotion ou un transfert parce que cela signifiait moins de temps à passer avec leur famille.

Mais ce ne sont pas toutes les familles qui ont changé.

Dans les familles où les traditions n'ont pas été contestées, les femmes se retrouvent avec deux emplois : leur travail officiel à l'extérieur et leur travail à leur retour à la maison. De telles situations sont source de tensions dans les familles.

Quand une femme assume seule le fardeau des tâches familiales, il est encore plus difficile pour elle de contribuer de façon égale sur le marché du travail. Les charges familiales deviennent une entrave additionnelle aux possibilités de carrière. De la même façon, ces charges peuvent aussi réduire considérablement son engagement syndical, lui laissant peu de possibilités d'assister aux réunions ou aux séances de formation, ou de se présenter à un poste vacant au sein du syndicat.

Les questions en jeu

Dans les pages qui suivent, un certain nombre de problèmes reliés à la situation familiale des travailleurs-euses sont identifiés. Certains modes d'action sont proposés, bien que ces propositions ne doivent en aucun cas être considérées comme exhaustives ou comme étant nécessairement celles privilégiées par TUAC Canada. Les solutions proposées devront être soigneusement débattues afin de déterminer si elles sont applicables et si elles amélioreront effectivement la qualité de la vie familiale.

Nous pensons qu'il est important de bien informer nos membres sur les questions en jeu et de leur présenter un large éventail d'options qui alimentera la discussion sur les solutions possibles.

La garde d'enfants

Une majorité de Canadiens et de Canadiennes se disent en faveur d'une augmentation des dépenses publiques affectées aux services de garderies. Toutefois, malgré l'engagement du gouvernement fédéral de passer une loi qui régirait les services de garde, le problème repose toujours entièrement sur les parents. La recherche de personnes ou de services de garde compétents et la coordination des horaires et du transport n'est pas une tâche facile. Le secteur de la garde d'enfants emploie une main-d'oeuvre terriblement sous-payée et constituée majoritairement de femmes. En réalité, ce sont ces travailleurs-euses qui «subventionnent» par leurs salaires misérables le réseau des services de garde.

Plusieurs nations européennes offrent des services publics de garde pour les familles qui travaillent. Les centres sont dotés de personnel qualifié et sont situés dans les quartiers où vivent les familles. Cependant, le Canada, comme d'ailleurs la Grande-Bretagne, accuse un retard énorme dans ce domaine.

Trop souvent, les services de garde sont perçus comme des services «pour femmes», c'est-à-dire pour permettre à celles-ci de réintégrer le marché du travail. La société en général rejette encore sur la femme la responsabilité de l'entretien des enfants en plus des travaux domestiques. Mais une pareille façon de voir les choses nuit à la famille dans son ensemble.

Les familles canadiennes comptant des enfants en bas âge rencontrent d'énormes difficultés à trouver des services de garde adéquats. Le nombre de places approuvées dans les garderies ne suffit tout simplement pas à répondre à la demande, tout particulièrement lorsqu'il s'agit d'enfants de moins de deux ans. Les listes d'attente sont extrêmement longues et les subventions difficiles à obtenir. Souvent, les heures d'ouverture des services ne correspondent pas aux horaires des parents, surtout lorsque ces derniers ont des horaires irréguliers ou comprenant des quarts de travail. Et bien souvent, les parents finissent par payer pour des jours où ils n'utilisent pas le service à cause de changements imprévus dans leurs horaires.

Quand l'enfant ou le travailleur ou la travailleuse qui s'en occupe tombe malade, les parents doivent souvent se débrouiller pour trouver des solutions de remplacement; et si l'enfant est gardé de façon informelle ou dans un service de garde non reconnu, les parents ne peuvent qu'espérer que leurs enfants ne sont pas abandonnés pendant toute la journée devant un téléviseur avec un sac de croustilles.

Différentes familles trouveront leur compte dans différents arrangements. Il est important qu'elles puissent choisir entre différents modèles. Par exemple :

- Les enfants peuvent être pris en charge par groupes, sur le lieu de travail d'un des parents, ou dans des garderies de quartier. Bien que certains employeurs soient très favorables à l'idée de garderies sur les lieux de travail, certains tra-

vailleurs et travailleuses craignent de se retrouver liés à ce lieu de travail en particulier, ou alors ils jugent que les lieux de travail sont des endroits mal appropriés pour les enfants ou que les enfants devraient être gardés dans leur quartier.

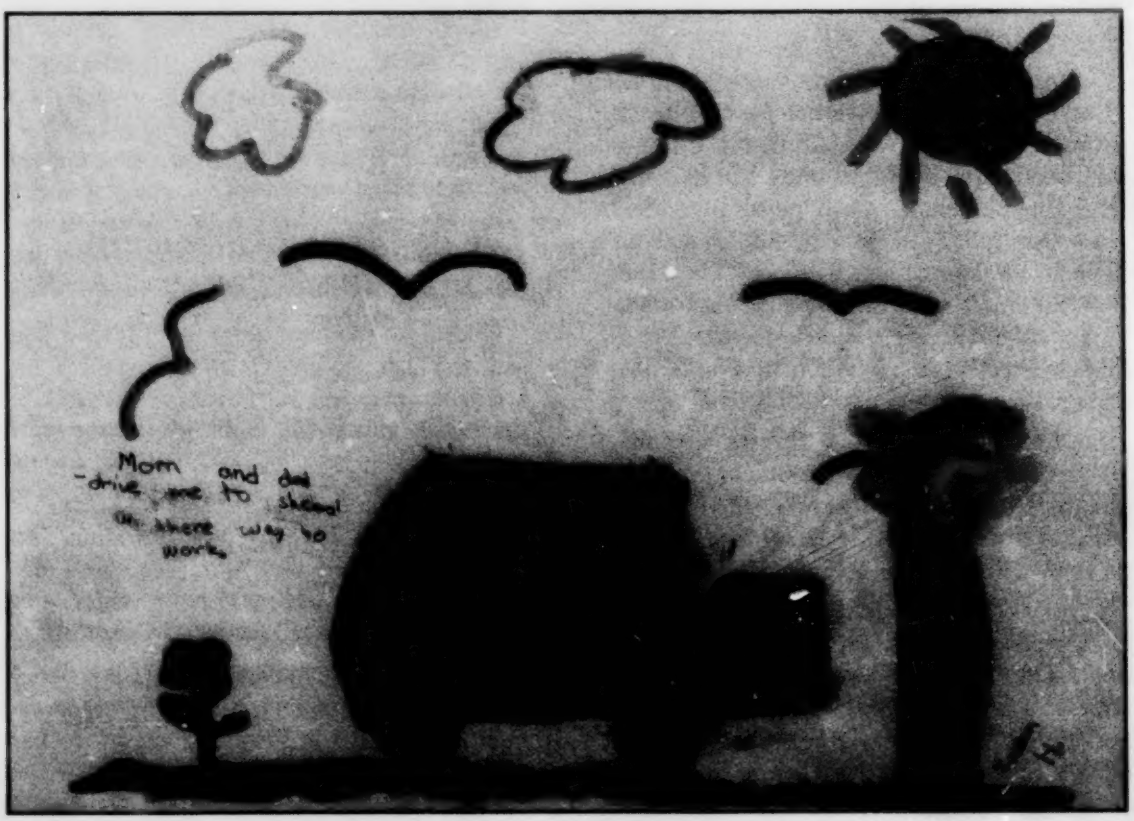
- La garde peut aussi être assurée par un membre de la famille ou une autre personne qualifiée, à la maison du parent ou à la maison de la personne en question.

D'autres options peuvent aussi être envisagées, par exemple :

- un service public de garde à l'enfance, avec des garderies subventionnées;
- des subventions accordées aux parents sur une base individuelle;
- des crédits d'impôts pour les parents;
- des remboursements pour les dépenses assumées par les parents;
- des cotisations des employeurs spécialement destinées aux frais de garde et prévues dans les conventions collectives;
- des services de garde assurés par les employeurs;
- des services de gardes d'urgence;
- des garderies mises sur pied par les syndicats;
- des services d'information et d'orientation pour aiguiller les parents vers les services appropriés.

Les syndicats sont dans une position privilégiée pour participer à la planification et à la mise en oeuvre des divers services de garde et ils collaborent fréquemment aux comités de travail qui étudient différents modèles.

Les tenants de l'amélioration des services de garde reconnaissent la nécessité d'offrir aux travailleurs-euses de ce secteur des



salaires décents et de leur donner une formation appropriée. De telles mesures auront pour effet de restreindre le roulement de personnel et d'inciter les travailleuses et travailleurs hautement qualifiés à choisir ce domaine et à y rester. Les syndicats croient qu'il n'y a pas de place pour les entreprises à but lucratif dans des domaines comme la garde des enfants ou les soins aux personnes malades ou âgées. C'est pourquoi il serait important de mettre sur pied un réseau subventionné à but non lucratif.

Les congés parentaux et les congés de maternité

Des améliorations graduelles ont été apportées aux lois existantes visant à garantir aux parents le droit de s'absenter de leur travail lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Quelques provinces ont modifié leurs lois à cet égard et des modifications à la Loi sur l'assurance-chômage prévoient pour la première fois un appui financier pour les nouveaux pères.

Néanmoins, pour bon nombre de travailleurs-euses qui désirent passer plus de temps à la maison avec leurs nouveau-nés, il n'existe encore aucune garantie que le congé sera payé ou encore que la personne pourra réintégrer son poste lors de son retour au travail. Le supplément de rémunération, l'accumulation des états de service et la durée maximale de l'absence à laquelle a droit le parent varient en fonction de la juridiction et de la convention collective.

Le Québec profite des clauses les plus généreuses de congé parental garanti : 34 semaines (sans salaire) pour chaque parent d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté d'âge préscolaire.

L'Ontario a récemment modifié sa Loi sur les normes d'emploi afin de réduire la période d'emploi obligatoire avant qu'une femme soit admissible aux prestations de maternité. Maintenant, la période d'admissibilité a été rabaissée à 13 semaines d'emploi, au lieu de l'ancienne norme d'un an et onze mois. Certaines provinces, comme le Québec, le Nouveau-Brunswick et la Colombie-Britannique, ne prévoient absolument aucune période d'admissibilité, alors que d'autres provinces exigent encore une année. Bien entendu, le fait de fixer une période d'admissibilité, quelle qu'elle soit, peut constituer en soi une forme de discrimination.

Les syndicats peuvent obtenir des clauses qui sont plus favorables aux travailleurs et travailleuses que les conditions minimales requises par la loi. Voici quelques points parmi d'autres que l'on devrait toujours garder en tête lorsque l'on négocie les clauses de congés parentaux ou de maternité :

- les périodes d'absence devraient être mobiles;
- les absences devraient constituer un droit clairement reconnu, et non pas une décision laissée à la discrétion des chefs de service;
- les enfants récemment placés, quel que soit leur âge, demandent beaucoup d'attention de la part des parents adoptifs. Un grand nombre de centres de placement **exigent** qu'au moins un parent reste à la maison avec l'enfant pendant une période minimale.

Les absences reliées aux charges familiales

Quand un membre de sa famille, quel que soit son âge, tombe malade ou qu'il a un accident, un-e travailleur-euse peut se voir dans l'obligation de s'absenter pour s'en occuper.

En d'autres cas, le travailleur ou la travailleuse devra s'absenter pour conduire un enfant chez le médecin, pour assister à des assemblées scolaires ou pour aider des parents confinés à la maison ou handicapés.

Parfois, le travailleur ou la travailleuse devra s'absenter pour prendre des arrangements touchant à la garde des enfants — par exemple, si la personne qui s'occupe de son enfant est malade — ou pour aller chercher

ou reconduire des enfants dans le cas d'une garde partagée.

Un travailleur ou une travailleuse peut avoir besoin uniquement d'une demi-journée de congé pour conduire un membre de la famille chez le médecin. Avec une clause d'absence en vigueur, le travailleur ou la travailleuse n'aurait pas à recourir à une de ses journées de maladie et le temps d'absence du travail pourrait ainsi être réduit. Les employé-es devraient être traité-es en adultes lorsque, selon leur jugement, ils doivent s'absenter de leur travail.

Le Québec est la seule province où les parents qui doivent s'absenter pour s'occuper des besoins des enfants en matière de santé et d'éducation bénéficient de congés prévus par la loi — cinq jours non rémunérés par année, divisibles en jours partiels.

Dans la fonction publique fédérale, l'Alliance de la fonction publique a acquis pour ses membres un maximum annuel de cinq jours de congé pour causes familiales.

En Suède, les parents sur le marché du travail peuvent bénéficier d'un maximum de 90 jours payés par année pour cause de maladie de tout membre de la famille, eux-mêmes y compris. Certaines entreprises aux États-Unis parrainent des programmes de garde pour enfants malades procurant ainsi aux travailleurs-euses un endroit où ils et elles peuvent laisser leurs enfants malades. D'autres entreprises remboursent une partie des frais de garde des enfants.

Il reste beaucoup de travail à faire, tant au niveau des lois que des conventions collectives, afin de garantir aux travailleurs-euses des droits d'absence suffisants pour leur permettre de s'occuper convenablement de leur conjoint-e et de tous les membres de leur famille.

Les soins aux parents agés ou handicapés

Plusieurs familles ont la charge de parents âgés ou de grands-parents, ou encore d'autres membres de la famille qui souffrent d'un handicap, en plus de s'occuper de leurs enfants.

Présentement, deux adultes de plus de 30 ans sur cinq s'occupent d'une façon ou d'une autre de membres âgés de leur famille. Malheureusement, ce sont souvent les femmes qui doivent assumer seules le gros du surcroît de travail.

Vu le vieillissement de la population canadienne, un nombre croissant de familles seront appelées à s'occuper activement de membres âgés ou handicapés de leur famille ou de leur entourage. Ce vieillissement de la population aura peut-être pour effet d'accentuer davantage la pression sur les programmes sociaux déjà nettement insuffisants et nos gouvernements ne semblent pas avoir réussi à trouver une solution viable au problème. Par ailleurs, le soin des personnes âgées est en train de devenir une préoccupation majeure pour plusieurs syndicats et dans plusieurs collectivités.

Les personnes âgées sont souvent dans une position d'extrême vulnérabilité lorsqu'elles se retrouvent à la charge des autres. Elles vivent de plus en plus longtemps et leur santé est souvent chancelante. La plupart des familles font tout en leur pouvoir pour permettre à leurs parents âgés de vivre en toute dignité et de la façon la plus indépendante possible. Mais le fardeau se révèle parfois trop lourd à porter pour la famille, sur le plan financier aussi bien qu'en terme de temps et d'énergie.

Ces tensions peuvent parfois se manifester de vilaine façon. Le mauvais traitement physique ou mental des personnes âgées par les membres de la famille est plus fréquent que les gens aiment bien à le croire. Les personnes handicapées courent les mêmes risques entre les mains des personnes qui en ont la charge.

Les personnes souffrant d'un handicap sont souvent confinées à la maison parce que le marché du travail leur est fermé, qu'il n'existe que de très rares possibilités de for-

mation et très peu d'options en matière de logement. Ces membres de la famille se sentent souvent inutiles et encombrants, et ils n'ont nulle part où aller.

Quand les personnes âgées ne peuvent plus prendre soin d'elles-mêmes ou vivre éloignées de leur famille, elles emménagent parfois avec un de leurs enfants. Dans d'autres cas, elles s'installent dans des logements pour retraités semi-encadrés ou dans des foyers pour personnes âgées.

Quitter le marché du travail pour prendre soin d'un parent souffrant ou fragile n'est pas une option raisonnable pour les travailleurs-euses, bien que plusieurs femmes s'y voient obligées. Il existe de nombreuses autres manières d'assurer le soin des personnes âgées. Il faut mettre sur pied des services d'information et d'orientation pour établir le contact entre les fournisseurs-euses de services et les familles qui en ont besoin. Certaines sections locales ont obtenu des indemnités supplémentaires ou des cotisations de l'employeur pour compenser les frais énormes qu'entraînent les soins à des personnes extérieures au noyau familial immédiat. Ce problème, qui ne fait que commencer à attirer l'attention, pourrait devenir dans les années à venir un enjeu capital pour les travailleurs et travailleuses.

La semaine de travail réduite avec plein salaire

Depuis plus d'une décennie, le mouvement syndical préconise la réduction du nombre d'heures dans une semaine normale de travail sans perte de salaire. Les travailleuses et travailleurs se sont toujours battus pour obtenir des semaines de travail plus courtes — et avec le temps les heures travaillées ont été effectivement ramenées des 60 heures par semaine d'avant 1930 à 40, 35 ou même 32 heures par semaine, avec tous les avantages sociaux. Les bienfaits d'une semaine de travail réduite sur la vie familiale sont énormes; les parents auraient plus de temps pour voir au développement de leurs enfants, ils n'auraient pas à se dépêcher pour effectuer les travaux ménagers dans une courte période de temps, et ils auraient plus d'heures de loisir en famille. N'est-il pas temps que les travailleurs-euses profitent du progrès technologique et de l'accroissement de la productivité?

Les horaires de travail variables

Lorsqu'un travailleur ou une travailleuse veut ou doit passer plus de temps à la maison, ou lorsque deux parents doivent s'arranger pour assurer une présence constante à la maison, un choix qui s'offre à eux consiste à planifier des horaires de travail qui correspondent à leurs besoins familiaux. Alors que certains travailleurs-euses préféreraient négocier eux-mêmes de tels arrangements, d'autres craignent que leur employeur ne profite de la situation. Ce qui n'était au départ qu'un horaire mobile demandé par un travailleur ou une travailleuse pourrait finalement se révéler un précédent qu'utilisera l'employeur pour contraindre les autres travailleurs-euses à accepter des remaniements d'horaire ou pour éliminer des postes à temps plein, ou encore pour implanter divers arrangements de temps partiel ou d'horaires dépareillés.

Lorsqu'ils étudient les choix qui s'offrent à eux en matière d'horaires de travail, les syndicats devraient toujours avoir en tête les effets à long terme de ces horaires sur la qualité de vie de leurs membres. Différents syndicats ont expérimenté sur une base volontaire diverses formules, comme: (a) les horaires flexibles (un certain nombre d'heures fixes avec des heures d'arrivée et de départ variables); (b) le partage d'emploi (deux personnes divisent entre elles une charge de travail et un horaire à temps plein avec avantages sociaux pour chacune); (c) les semaines de travail comprimées avec plein salaire (incluant la semaine de travail de 4 jours, les horaires de fin de semaine seulement, les quarts de douze heures); et (d) le

travail à temps partiel (périodes déterminées de travail à temps partiel, avec des avantages au pro-rata, suivi d'un retour à un poste à temps plein quand les titulaires quittent le poste).

Les travailleurs-euses accidenté-es et la vie familiale

Il arrivera qu'une blessure vienne empêcher un travailleur ou une travailleuse de s'acquitter convenablement de ses charges familiales. Si un parent ne peut éplucher les carottes ou jouer à la balle avec les enfants, la souffrance provoquée par l'accident de travail est augmentée d'autant. Une grande partie des travaux domestiques pourront alors incomber aux enfants, augmentant chez la personne invalide son sentiment de culpabilité et d'incompétence.

Que le travailleur ou la travailleuse soit en mesure ou non de reprendre son travail, un accident peut toujours provoquer des problèmes à la maison. Par exemple, les blessures à la main ou au poignet dues à un effort répétitif, que l'on rencontre de plus en plus fréquemment chez les caissiers-ières, les bouchers-ères et les employé-es de bureau, peuvent empêcher un travailleur ou une travailleuse de soulever un enfant, conduire une automobile ou préparer un repas. Il nous faut être plus conscients de ce genre de problème lorsque nous tentons d'obtenir des clauses d'indemnisation pour les travailleurs-euses lors des négociations collectives. Par exemple, la couverture des coûts des services de soins à domicile pour une travailleuse ou un travailleur accidenté aurait pour effet de décharger la famille d'une partie du fardeau financier.

Le stress

Le rythme intense de la vie peut causer des problèmes qui se manifestent au travail et dans la vie familiale. Les changements à la maison, le dérangement de la vie privée, l'insécurité financière et la crainte d'être licencié semblent occasionner de plus en plus de stress.

On commence à traiter le stress qui découle du travail comme un état admissible aux indemnisations des accidents du travail. Il y a déjà eu deux cas types en Ontario pour lesquels le stress a été reconnu comme une invalidité légitime reliée au travail. Lorsque le stress relié au travail s'ajoute aux tensions de la vie quotidienne, certaines personnes peuvent répondre à la pression qui semble sans fin en se tournant vers l'alcool ou les drogues, ou alors elles deviennent agressives ou violentes au foyer.

La spirale des mauvais traitements est enclenchée, les personnes stressées passant leur agressivité sur celles qui ont moins de moyens pour se défendre. Les hommes qui se sentent impuissants et qui ne peuvent pas partager leurs inquiétudes sont les plus susceptibles de manifester leurs émotions par des crises, voire par la violence. Il y a un besoin urgent de services de consultation et d'orientation afin d'offrir du soutien et d'empêcher l'effondrement des personnes et des familles.

Les programmes de délégué-e social-e des syndicats peuvent offrir des services d'orientation. Les syndicats et les centrales syndicales forment certains membres pour qu'ils deviennent conseiller-ères pour les programmes d'aide aux membres; ils peuvent également offrir aux membres des cours sur la manière de faire face au stress. Pour être efficace, un atelier sur le stress doit aider les participant-es à cerner les sources et les causes sociales et individuelles du stress, ainsi que proposer des moyens de faire face aux problèmes. Les programmes mixtes patronaux-syndicaux peuvent être très efficaces. Certains programmes offerts par les employeurs ne s'intéressent qu'à la manière de faire face aux situations stressantes et non aux causes mêmes du stress.

Les travailleurs-euses ont besoin d'être traités avec dignité lorsqu'ils viennent chercher de l'aide dans le cadre d'un programme

d'aide aux employé-es, et la confidentialité est un facteur clé. Cependant, les programmes d'aide aux employé-es dirigés par l'employeur, lesquels offrent des services à court terme de consultation et d'orientation, ne garantissent pas tous que la participation aux programmes ne sera pas utilisée contre le travailleur ou la travailleuse à une date ultérieure.

Lorsque les exigences du lieu de travail empiètent sur le temps familial, les enfants, eux aussi, peuvent en souffrir. Les enfants dans une situation de garde informelle risquent de ne pas bénéficier d'une surveillance et d'une planification des activités adéquates. Les parents tendus, inquiets et épuisés peuvent trouver difficile de pourvoir à tous les besoins de leurs filles et de leurs fils, et de protéger leur bien-être. Sur quels modèles ces futurs adultes se baseront-ils lorsque viendra le moment de fonder leur propre famille? Étant donné que nos enfants sont l'avenir de notre pays, nous devrions peut-être songer, en tant que société, à investir pour leurs soins et leur éducation.

La protection de nos programmes

Nous devons tout à la fois planifier les politiques à venir et défendre les programmes sociaux déjà en place. Il y a énormément de pressions pour réduire les programmes sociaux, surtout dans le domaine des soins de santé. Le gouvernement fédéral tente de rejeter la responsabilité sur la situation économique internationale, mais chaque personne sait que la réduction des dépenses sociales a toujours fait partie du programme de politiques sociales conservateur.

Lorsque l'on regarde ce qui se passe au niveau économique, on s'aperçoit qu'il nous faudra lutter pour conserver les programmes sociaux qui sont des éléments clés du mode de vie canadien. L'un des meilleurs moyens d'assurer que ces questions gardent la vedette est de les aborder par le truchement du syndicat.

Sensibilisation à l'évolution des rôles familiaux

Les lois et les politiques prévoyant plus de souplesse et d'assistance dans la gestion des charges familiales sont un point de départ important, mais elles ne représentent pas une solution complète. Si les femmes et les hommes ne sont pas déterminés à profiter pleinement des nouvelles dispositions, on ne parviendra pas à l'égalité ou à une qualité améliorée de la vie familiale.

Les changements dans notre économie, sur le marché du travail et dans la société occasionnent des tensions au sein des familles. Les syndicalistes doivent jouer un rôle actif en vue de promouvoir la discussion au sujet des responsabilités familiales. Ces discussions ont parfois lieu dans le cadre de cours spéciaux ou de programmes généraux d'éducation offerts par les syndicats. Certains syndicats ont créé des programmes d'éducation familiale pour engager la participation des conjoint-es et des enfants des syndiqué-es aux activités du syndicat. Plusieurs syndicats ont formé des comités de femmes ou tiennent des assemblées où les membres peuvent discuter de stratégies en vue de parvenir à l'égalité — tant sur le lieu de travail que dans la société — et d'élaborer des solutions efficaces aux problèmes auxquels doivent faire face les membres.

Ce sont des problèmes difficiles et personne n'a toutes les réponses; or, en soulevant les questions au syndicat, nous pouvons trouver des solutions. On doit encourager les hommes et les femmes à réexaminer leurs rôles. Les femmes ont besoin du soutien de leurs confrères syndicaux dans la lutte pour plus d'égalité dans la société, sur le lieu de travail, au sein du syndicat et au sein de la famille. Lorsque les dirigeantes et dirigeants syndicaux montrent par l'exemple qu'ils soutiennent le partage des responsabilités familiales, les membres saisissent le message.

TUAC Canada relève les défis

Notre syndicat peut recourir à trois moyens fondamentaux pour faire face aux responsabilités familiales, professionnelles et syndicales :

- La législation
- La négociation
- L'éducation

Au sein du syndicat, nous devrions songer à des façons de rendre nos propres politiques plus "familiales". On pourrait, par exemple, prévoir des dispositions pour le remboursement des frais de soins et de garde des enfants à l'occasion des ateliers éducatifs et des réunions du syndicat. On pourrait également envisager des politiques de congé familial autorisé pour le personnel et les dirigeantes et dirigeants syndicaux, ainsi que des horaires flexibles pour le personnel.

Sur les plans politique et législatif, nous devons établir nos priorités et concentrer nos efforts sur des programmes et des politiques qui viendront en aide à la famille. Il est important de participer aux consultations du gouvernement pour s'assurer de lui faire part de nos préoccupations. Nous devons également participer aux coalitions communautaires et sociales demandant instamment des réformes. Lors des élections, nous pouvons demander aux candidats et aux partis qu'ils représentent de formuler publiquement leurs opinions en ce qui concerne les questions prioritaires. Nous devrions prendre part aux campagnes organisées par les conseils du travail ou les fédérations provin-

ciales des travailleurs-euses pour faire pression sur le monde politique en matière de questions familiales.

Nous devons définir nos priorités concernant la "**négociation axée sur la famille**". Une fois que l'on aura déterminé les principaux enjeux, nous serons en mesure de négocier de meilleures clauses familiales dans nos conventions collectives. Plusieurs dispositions qui sont avantageuses pour la vie familiale coûtent peu. D'autres peuvent sembler plus dispendieuses, comme la création d'un congé familial autorisé ou les services d'orientation et d'information, mais elles se traduiront par une plus grande satisfaction des travailleurs-euses et une réduction du stress et de l'absentéisme.

En formulant les propositions concernant les questions familiales lors des négociations collectives, on pourrait établir un modèle de contributions pour les services de garde communautaires, des dispositions antidiscriminatoires pour protéger les groupements familiaux non traditionnels, des dispositions d'ancienneté pour prévenir les arrêts d'états de service des membres temporairement hors du marché du travail pour s'occuper de charges familiales, des soins à domicile pour les travailleurs-euses blessé-es, des avantages sociaux au prorata pour les travailleurs-euses à temps partiel et des nouveaux avantages sociaux pour les membres des familles étendues.

L'éducation devrait également faire partie des préoccupations du syndicat. Nous pouvons élaborer et promouvoir des programmes pour sensibiliser davantage les membres, augmenter la participation au syndicat et encourager les discussions au sujet des rôles des familles. Des cours sur la négociation axée sur la famille, des cours d'orientation et des ateliers sur la façon de faire face au stress sont tous des programmes auxquels notre syndicat peut travailler.

Les questions de travail et de préoccupations familiales concernent TUAC Canada, voire tous les Canadiens et Canadiennes. Aujourd'hui, les hommes et les femmes doivent travailler ensemble pour contester les anciennes méthodes de travail et trouver des solutions qui répondent aux conditions présentes et futures.

Le mouvement syndical rassemble les gens et offre un forum pour ce genre d'effort. Hommes, femmes, syndicats, employeurs, organismes bénévoles et tous les paliers de gouvernement doivent participer ensemble aux changements.

TUAC Canada a élaboré ce document de travail dans le but d'aider notre syndicat à devenir un catalyseur important pour les discussions concernant le travail et les charges familiales. Nous avons déjà joué un rôle appréciable dans la lutte contre le travail le dimanche et en faveur d'un jour de repos commun pour que les familles puissent passer au moins une journée par semaine ensemble. L'élaboration d'un énoncé de politique nationale concernant le travail et les responsabilités familiales contribuera de manière importante à la position de tout le mouvement ouvrier canadien.

Remerciements

Le présent document de travail a été produit par l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce de concert avec la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. Nous désirons reconnaître les efforts de Daina Green, conseillère en matière d' Travail, qui est l'auteure principale du document. Nous désirons également remercier tous ceux et celles qui ont lu cet exposé et/ou ont contribué à sa réalisation, y compris: Heather Rollo (Local 1977), Pearl MacKay (Local 1000A), Darlene Dziewit (Local 832), Louisette Hinton (Conseil provincial du Québec), Susan McMurray (Direction générale de la condition féminine de l'Ontario) ainsi que Suzanne Hodge, Sue Yates, Steve White et Tim Catherwood (TUAC Canada).

Des fonds additionnels pour réaliser la production et diffusion du présent document ont été fournis par le Bureau de la main-d'oeuvre féminine de Travail Canada.

Le document a été préparé dans le but d'engendrer une plus grande sensibilisation et d'encourager la discussion sur les nombreuses questions concernant l'équilibre entre le travail et les responsabilités familiales. Il offre quelques options ou solutions possibles qui devraient être considérées par les membres et les représentant-es des TUAC et autres parties intéressées du mouvement syndical, du milieu des affaires et du gouvernement. Nous espérons recevoir vos réactions, commentaires et suggestions. Veuillez les envoyer aux bureaux de TUAC Canada, ou de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, a/s du "Projet sur le travail et les responsabilités familiales" aux adresses indiquées ci-après:

TUAC Canada
61 International Blvd., Suite 300
Rexdale, Ontario
M9W 6K4

Direction Générale de la Condition féminine de l'Ontario
480 University Avenue, 2e étage
Toronto, Ontario
M5G 1V2

Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Travail Canada

Établi en 1954, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine est le département le plus ancien au sein du gouvernement fédéral qui se traite exclusivement des préoccupations des travailleuses.

Dans le but de promouvoir et d'appuyer les démarches des femmes pour obtenir l'égalité sur le marché du travail, le Bureau examine les dossiers actuels et ceux qui commencent à se dessiner en milieu de travail et participe aux initiatives de politiques fédérales visant à améliorer la situation des femmes ayant un emploi rémunéré.

Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine facilite l'échange d'informations sur la situation des femmes et des questions d'égalité en contribuant aux forums d'envergure nationale et internationale et en publiant des documents sur les tendances et les questions touchant les travailleuses rémunérées.

Le Bureau s'intéresse particulièrement à la collaboration patronale-syndicale en milieu de travail sur les sujets touchant les femmes. Une de nos priorités actuelles est la mise au point de stratégies pour concerter travail et vie de famille.

En 1991, Travail Canada a organisé des colloques regroupant syndicats et entreprises au sujet de l'équilibre entre le travail et les responsabilités familiales, à Toronto et à Montréal. Un autre colloque du genre est prévu pour le début de 1992 à Vancouver.

Les publications suivantes concernant le travail et la famille sont disponibles sur demande auprès du:

Centre de référence du Bureau de la main-d'oeuvre féminine
Travail Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
Téléphone: (819) 997-1551

Les garderies en milieu de travail au Canada (1990) examine les innovations des employeurs voulant répondre aux besoins de leur main-d'oeuvre changeante. Le document s'attarde sur l'amémagement de garderies en milieu de travail et sur les moyens de faciliter l'accès des employé-es à d'autres services de garde.

Besoins de la vie professionnelle et personnelle — l'option de l'emploi partagé (1990) se veut un guide pratique pour les personnes qui s'intéressent au concept de l'emploi partagé, un arrangement de travail flexible qui permet aux employé-es de combiner leur travail et leurs responsabilités familiales.

Congés pour les travailleuses et travailleurs ayant des obligations familiales (1988) analyse les changements socio-économiques et démographiques qui créent une demande de plus en plus grande pour les congés pour charges familiales et donnent une description des lois actuelles au Canada relativement aux congés liés aux besoins familiaux, par exemple, pour prendre soin d'un enfant malade ou s'occuper d'un membre de la famille qui est âgé ou invalide.

La direction générale de la condition féminine de l'Ontario

Relevant du gouvernement provincial, la Direction générale de la condition féminine a pour but l'équité sociale, économique, et juridique des femmes. Depuis plusieurs années, nous cherchons à élaborer des stratégies pour la conciliation du travail et des responsabilités familiales.

Nous encourageons les politiques et les programmes qui aident les travailleurs et travailleuses à mieux harmoniser leur travail et leur vie familiale tout en jouissant d'un emploi bien rémunéré et assuré.

Vous pouvez obtenir des informations sur des politiques et des programmes réalisables en vous référant à nos autres projets ayant trait au travail et à la famille:

- *"Ça fait partie de la routine"*, un atelier vidéo mis au point conjointement avec Xerox Canada Inc., et d'autres organisations.
- Une étude de cas, réalisée avec Camco Inc., ayant pour objet un programme d'agent de changement portant sur l'évaluation des besoins et la détermination d'initiatives.
- Une étude de cas, réalisée avec Union Gas Ltd., ayant pour objet des initiatives de concertation du travail et de la vie familiale.
- *Le travail et la famille: un équilibre délicat*, un livre qui explore cette question et offre quelques solutions.

Le programme "**Agents de changement**" de la Direction générale de la condition féminine encourage l'élaboration de projets innovateurs qui favorisent l'équité d'emploi au travail. La Direction offre conseils et appui financier aux organismes prêts à collaborer pour mettre en oeuvre des programmes d'équité d'emploi. En retour, les résultats de ces efforts — tels le projet des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, *"L'équilibre entre le travail et les responsabilités familiales"* — sont partagés avec d'autres organisations.

Voici quelques projets d'équité d'emploi que nous avons entrepris avec d'autres syndicats:

- Un vidéo, réalisé avec la Fédération du travail de l'Ontario, pour sensibiliser les syndicalistes quant à l'équité d'emploi.
- Une série de cours, réalisée avec les Métallurgistes unis d'Amérique, pour encourager les femmes à accéder à des postes de direction au sein de leur syndicat.
- Une étude de cas, réalisée avec les Travailleurs canadiens de l'automobile, portant sur la négociation de clauses relatives à l'équité d'emploi dans leur convention collective avec General Motors.
- Un court vidéo animé par Stephen Lewis pour promouvoir l'égalité des femmes au sein des syndicats.
- Un projet de formation réalisé avec le Local 79 de SCFP.

Si vous désirez obtenir de plus amples renseignements sur le programme d'Agents de changement, ou un exemplaire de notre livret *"Ressources"*, veuillez vous adresser à:

Direction des services consultatifs
Direction générale de la condition féminine de l'Ontario
480 University Avenue, 2e étage
Toronto, Ontario M5G 1V2
(416) 597-4571